知识管理论坛 ISSN 2095-5472 CN11-6036/C
Knowledge Management Forum

E-mail: kmf@mail.las.ac.cn
http://www.kmf.ac.cn

【学术探索】

我国政府部门人事任用信息公开现状及其网络舆情反馈实证研究

◎弓越 翟姗姗
华中师范大学信息管理学院 武汉 430079

摘要：[**目的 / 意义**] 领导干部任用信息是我国政府信息公开的重要组成部分，公众对于干部任用的质疑与猜测容易引起网络舆情，研究我国政府部门人事任用信息公开现状以及网络舆情反馈，有助于提高政府人事任用信息公开水平。[**方法 / 过程**] 通过构建评估指标体系，调研我国部分省级政务网站的人事任用信息公开现状，发现并梳理其中普遍存在的问题，并考察"陕西副县长完整履历成谜"事件的网络舆情反馈情况，分析公众对该事件的情绪变化和信息需求。[**结果 / 结论**] 政府的人事任用信息公开不能充分满足公众的信息需求。政府可以通过加强对网络舆情反馈的研究、完善信息公开制度、畅通信息公开与举报渠道这 3 个途径来提高人事任用信息公开水平。

关键词：领导干部任用 政务信息公开 网络舆情
分类号：G250

引用格式：弓越, 翟姗姗. 我国政府部门人事任用信息公开现状及其网络舆情反馈实证研究 [J/OL]. 知识管理论坛, 2020, 5(2): 91-102[引用日期]. http://www.kmf.ac.cn/p/203/.

1 引言

近年来，随着计算机应用和网络的普及，互联网已经成为人们日常生活中不可缺少的一部分。当前，各级政府网站为使公众能更加便利地获取相关信息，正积极推进领导干部任用的信息公开网络化。领导干部任用信息不仅要公开在公告栏上，更是要落实到网络平台上，并加强第三方监督。网络时代的到来不仅改变了政府信息公开的形式，也进一步促进公共参与政府治理与政府监督。互联网实时高效的信息传播大大降低了公众参与政府治理与政府监督的成本，同时，随着国民素质的不断提升，公众更加积极地参与政府治理活动，公众可以通过网络获取政治信息、发表政治观点、参与公共治理。而事实上，许多政府部门只是单纯地把信息挂在网络上，并没有认识到网络环境下领导干部任用信息公开的新特点和新需求，未能对公众的态度和意见进行反馈，无法满足公众的信息需求。比如 2016 年湖北"80 后"市长候选人因年龄造假公示未通过，2018 年江西

作者简介：弓越（ORCID:0000-0002-6798-437X），硕士研究生；翟姗姗（ORCID: 0000-0002-2787-0183），副教授，通讯作者，E-mail：zhais@mail.ccnu.edu.cn。

收稿日期：2019-12-25 发表日期：2020-04-10 本文责任编辑：刘远颖

省团委书记 8 年换 8 岗等任用信息，均在网络引起轩然大波，造成了一些负面的社会影响。如果政府重视网络舆情中反映出的信息需求并做出相应回应，就可以把握控制事态发展的主动权。而大多数情况下，相关事件的负责人及部门多采取回避的态度，并没有很好地回应公众的质疑和信息需求，而使其代表的政府机构及部门处于不利地位，使政府公信力面临“塔西佗陷阱”，即当政府失去公信力时，不论说真话还是假话，做好事还是坏事，都会被认为是说假话、做坏事而引起人们的厌恶 [1]。因此，如何更加全面地实现政府人事任用信息公开，高效应对网络舆情，实现政府和公众之间的有效沟通和良性互动至关重要。

本文首先通过调研我国部分省级政务网站的人事任用信息公开现状，梳理政府部门人事任用信息公开中普遍存在的问题。再以“陕西副县长完整履历成谜”事件为例，通过研究该事件的网络舆情反馈情况，分析公众对该事件的情绪变化以及公众的信息需求，详细论述政府在人事任用信息公开方面存在的问题，并聚焦不足，探索出提高政府人事任用信息公开水平的方法。

2 相关研究

2.1 政务信息公开研究现状

政务信息公开是指各类行政主体，如各级权力机构、各级行政机关、公共性团体等，在公共服务和行政管理过程中收集、制作的信息，以法定的形式在法定的范围内予以公开，并允许公众查询、阅览、复制、下载、收听和观看 [1]。

早期有关政务信息公开的研究，主要针对网络之外的政务信息公开行为，并就政务信息公开的主体、存在的不足等进行相关研究。2002 年非典事件中因信息公开不力而导致的公共危机，成为了政务信息公开研究的转折点。政府和研究者们意识到了互联网作为信息快速传播的平台和渠道，给政务信息公开带来的巨大机遇与挑战。在非典危机之后的政务信息公开研究，大多和电子政务相结合，并围绕政务信息公开体系、政务信息公开与隐私权的冲突与协调、网络发言制度 [2-4] 展开探讨。另外，近年来研究政府信息公开的热点还包括微政务信息公开 [5-6]、政务舆情回应 [7] 以及政府信息公开评价 [8-9] 等。同时，有关如何利用互联网并使之成为应对危机和提高政务信息公开水平的手段，也得到了重视 [10-11]。本文中所指的政务信息公开特指基于网络的政务信息公开。

在我国政务信息公开中，政府部门的人事任用信息公开也是其中十分重要的一部分。领导干部任用信息是涉及公民切身利益，需要被社会公众广泛知晓的政务信息。参照 2014 年颁布实施的《党政领导干部选拔任用工作条例》的相关规定可以看出，领导干部任用信息公开是指在领导干部选拔任用过程中所涉及到的选拔任用条件、资格、具体选拔方式、考察人，以及被任用对象的个人履历、背景、特长以及主要表现等信息的公开 [12]。在当今社会，领导干部任用信息公开是政务信息公开的重要组成部分，有着重大的意义，它保障了公民的知情权和监督权，推进高素质领导干部队伍建设，当前有许多学者对其进行了相关研究。

目前对政府部门人事任用信息公开的研究主要有制度方面的研究：例如沈冰清从我国公开选拔领导干部制度的角度出发，通过分析建国以来公开选拔领导干部的制度变迁以及最终形成过程，论述了政治录用的“公平”与“择优”两个原则 [13]；徐中萍以推荐委任制为例，研究了党政领导干部选任用公开化，通过问题和原因分析，从观念、制度和操作 3 方面来探讨荐举委任制选拔任用干部公开的路径 [14]。

还有学者从理论角度分析当前干部任用信息公开状况，涂贞文运用政治沟通理论，分析指出当前选人、用人过程中存在信息不够公开、沟通渠道不畅通、公众政治参与不高等问题，并站在沟通者、接受者、沟通通道、政治信息、信息反馈 5 个维度，提出要增进政治沟通，扩

知识管理论坛，2020(2):91-102
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2020.009

大公民在干部工作中的有序政治参与，完善体制内外共同监督体系，建立干部选拔任用工作群众满意度测评制度[15]。

2.2 舆情及网络舆情相关研究

王来华指出，舆情是指在一定的社会空间内，围绕中介性社会事项的发生、发展和变化，作为主体的民众对作为客体的国家管理者产生和持有的社会政治态度[16]。由此可见，网络舆情这一概念是由舆情衍生而来的，网络舆情是基于网络的舆情，指公众通过互联网发表和传播的社会政治态度，具有传播速度快、影响面广、破坏力强等特征。

近年来，我国网民数量始终保持了高速的增长。截至2019年6月，我国网民规模达8.54亿，互联网普及率达61.2%[17]。网络的普及以及网民数量的急剧增长，给公众获取和表达信息的行为和方式带来了翻天覆地的变化。由于网络信息的传播具有免受时间和空间的限制的特点，越来越多的人倾向于在网络平台上获取信息。另外，由于在网络环境下，用户的身份是匿名的，这一特点使得公众更愿意在网络平台上表达政治观点和建议。互联网不仅转变了政府传统的治理方式，也深刻影响了公民的行为模式。现如今有大量的研究成果表明，随着互联网越来越普及，公民的政治参与水平也将显著提升[18]。由于公众通过网络平台参与政治的人数越来越多、范围越来越广，因此对公众在网络上表达的社会政治态度进行分析和提取是十分有必要的，这也有利于推进信息时代民主的建设和发展。目前，在针对政府信息公开的研究中，许多学者将目光聚焦于网络舆情的作用、政府网络舆情治理与危机管理等方面。例如，罗闯等从利益相关者视角，对突发事件网络舆情演化进行研究，从内容角度对舆情的演化过程进行揭示，以帮助政府部门实现舆情的分阶段、分主体地研判和疏导[19]；舒章宪认为网络舆情可以加速服务型政府的信息透明化，有助于推动政府民主化决策，网络舆情的引导不畅会导致群体极化的形成[20]；朱子钰、郑天皓认为，由于网络舆情传播具有广泛性、高速性、时效性、以及主观性，如果政府对突发性公众事件的网络舆情反映不及时，大众容易被虚假的消息误导，政府再想改变，难度会增加许多[21]；黄璐认为，政府应加大信息公开的程度与速度，在公共危机事件爆发的情况下，政府信息公开滞后，人们更倾向于接受信源不明的信息，在舆论爆发之时，政府应该保障公众的知情权，确保信息的真实性和可信度，并积极地与主流媒体进行沟通，要把握信息发布的时效性，加强对事件的深度报道和跟踪报道，在第一时间抢占舆论的制高点，让公众将注意力从其他小道消息中转移出来，稳定民心[22]。

当前，对领导干部任用信息公开的研究主要是从制度层面或是从理论分析的角度出发，也有学者将网络舆情方面的研究运用到政府信息公开方面，但针对政府人事任用信息公开方面的研究较少。本文从网络舆情的角度出发，在调研分析政府人事任用信息公开方面存在的问题的基础上，依据公众对“陕西副县长完整履历成谜”事件的网络舆情反馈，分析公众对该事件发展过程的情绪变化以及实际信息需求，从而明确政府部门人事任用信息公开中存在的问题，探讨完善政府人事任用信息公开的方法路径。

3 基于政务网站的领导干部任用信息公开现状调研

通过搜集网络平台上公众对领导干部任用信息的舆情反馈，发现并梳理其中存在的问题。为判断个案存在的问题是否具有普遍性，我们调研了国内多个省级政务网站中领导干部任用信息公开的现状。

3.1 政务网站样本选择

在我国，党政领导干部任用主要由组织部门负责，在发布信息时统称为人事信息。因此在政务网站调研人事任用信息，即主要指领导干部任用信息。同时，省级行政单位的政务网站，往往代表着省级行政范围内的综合政务信息公



知识管理论坛
2020 年 第 2 期(总第 26 期)

开平台，具有综合性、集成性、权威性的特点。本次的调研对象就是省级行政单位政务网站，通过对其领导干部人事任用信息公开的现状进行调研，发现其中存在的问题，并针对问题提出相应的改进策略和意见。

本次调研的对象为中国 2 个省、4 个直辖市、5 个自治区，一共 31 个省级行政单位的政府门户网站，不包括澳门特别行政区、香港特别行政区以及台湾省。由于在调研期间，新疆维吾尔自治区人民政府网访问失败，因此，本次调研的对象为 30 个省级行政单位的政府门户网站。

3.2 评估指标体系的建立

针对调研对象，本文将从 5 个方面进行评估，详细信息见表 1。政务网站是民众了解领导干部作风与能力的重要途径，如果领导干部任用信息公开得不全面，公众难以了解领导干部的详细情况，公众知情权得不到保障，容易引起群众质疑；如果领导干部任用信息发布过迟，民众不能及时迅速地了解领导干部的相关情况，同样也不能及时反馈自己的意见，那么这则信息无疑是无效的；政府公开的领导干部任用信息是否规范、是否容易被大众理解和接受，是衡量政府信息公开水平的重要标准；此外，群众是否有便捷的渠道来反馈或者举报相关问题，事关群众能否对政府和领导干部的工作进行有效监管，因此，十分有必要将渠道的便捷性纳入评估指标体系中，作为评估的要点。

表 1 评估指标体系

指标	序号	评估要点	评估标准
信息公开	1	内容全面性	应包含选拔公告、资格、程序，参与选拔者的履历、背景以及任前公示等
	2	内容时效性	信息产生多长时间后才能出现在网站上
	3	编辑规范性	标题的命名是否具有一致性、规范及易于理解
反馈	4	渠道便捷性	是否有独立的举报和反映问题的网站，是否有其他的反映问题的方式，如信件、电话、短信等
	5	强制实名制	是否对举报人及反映问题人有强制实名制的要求

3.3 政府领导干部任用信息公开现状及存在问题

为方便公众查找领导干部人事任用的信息，省级行政单位政务网站基本都提供了独立的“人事任用”的信息版块。截至 2018 年底，在调研的 30 个省级行政单位中，所有省级政府网站都设置了有关人事任用的信息版块，河北、广东、广西、海南等 13 个省市自治区在政府网站首页上提供独立的人事任用版块，其余省市自治区政府网站则是将人事任用作为政务公开或是信息公开等版块的子版块。但不同省级政府网站对于“人事任用”的上位类所属版块划分及其类目设置都有所不同。例如，湖南省政府网站将人事信息放于信息公开版块中，人事信息下设人事任用、考录招聘两部分；而浙江省政府网站将人事信息作为政务公开的子版块，在人事信息中设置了人事任用、干部选拔、公务员考录、事业单位招考、职称评审 5 个部分。由此可见，各省级政府网站中对于人事任用栏目的设置与划分有着较大差异，并且对于人事任用下设类目也未有统一的规范标准。本部分拟通过调研，发现政务网站领导干部任用信息公开中存在的不足。

3.3.1 内容全面性

在所调研的各省级行政单位政务网站的“人事任用”版块中，有关政府部门公布的领导干部人事任用信息比较单一，例如只有被任用人姓名、任用机构和职位等最基本信息。其中，黑龙江、上海、浙江和青海等 12 省市自治区在人事任用中添加了“选拔公告”，公示了招考的职位、资格、选拔程序等信息；海南省、黑

知识管理论坛，2020(2):91-102
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2020.009

龙江、宁夏、四川等13省市自治区有“任前公示”，公示被任用人的简历，以及反映问题的方式，其中吉林省也提供了任前公示，但出现在“通知公告”版块中；江苏、上海、四川等20个省市自治区在人事任用信息通知中提供了文号，但仅有11个省市自治区同时提供了文件索引号。由此可见，如今政务信息公开水平还有待提升。

另外，有部分省级行政单位政务网站除了提供该省级行政单位的人事任用信息，还包含其下属市区州县的人事信息，然而有一些网站仅提供了省级行政单位的人事任用信息，没有下属市区州县的人事信息。省级行政单位政务网站，不仅仅是该省级行政单位的政府网站，而是一个综合、集成的平台。包含下级行政单位人事信息的政务信息公开，更符合建设门户网站的初衷，更方便公众查找信息。而在调研中发现，仅有福建省政府网站在人事任用版块设区市人事任用，而大多数的省级行政单位政务网站在人事信息发布中包含有下属市级单位的人事任用信息，但对于更为基层的区州县的人事信息涉及较少，仍有小部分省级行政单位政务网站只公布省级干部人事任用信息。

3.3.2 内容时效性

截至2018年12月31日，大部分省级行政单位政务网站提供了12月1日至31日的任用信息，但仍有部分省级行政单位在此期间均有重要的人事任用，却未能同步在政务网站上公示，河北、辽宁省政府网站的人事任用信息分别更新至10月31日及10月12日，而安徽省政府网站上的最新任用公示信息仍停留在7月份。此外，广东省政府的人事任用信息则是以月份为单位进行发布，可见，目前省级行政单位政务网站上的人事任用信息的时效性有待加强。

3.3.3 编制规范性

在标题命名方面，各省级行政单位政务网站人事任用信息有较大差异，这种差异不仅体现在各个省级政务网站人事版块所属的上位类版块不同，而且同一网站人事版块内的信息命名也大相径庭。各省级行政单位政务网站人事任用信息的命名模式主要有以下6类：①人名；②任用机构；③人名和职务组合；④任用机构和人名组合；⑤任用机构和日期组合；⑥任用机构、人名、职务组合。很明显，任用机构、人名、职务组合的标题命名形式比较直观，能较好地说明人事任用信息的主要内容，同时能方便公众查找自己需要的信息。但在实际调研过程中发现，采用“任用机构+人名+职务”命名形式的信息只占少数，编制不够合理，仍需进一步规范与完善。

3.3.4 渠道便捷性

为了保障人事任用工作的公正合法，各省级行政单位分别建设了12380官方举报网站，该网站用于举报违反《党政领导干部选拔任用工作条例》的县处级以上领导班子和领导干部以及违反有关法规选人用人方面的问题。在研究调研期间，吉林省与云南省的12380网站访问失败，因此，本次调研的对象总数为29个省级12380官方举报网站，调研发现：12380官方举报网站的建设工作在这29个省级行政单位均已实现，该网站的建立有利于公众对政府部门人事任用的监督与反馈；公众可以通过该网站提供的反馈查询功能反映或举报政府在人事任用方面存在的问题，并实时跟踪政府处理的进度，然而目前还有6个省级行政单位没有提供此项功能；有部分省级12380网站上提供下级行政单位的网络举报链接，公众可以直接通过链接来反映下级行政单位人事任用方面存在的问题。这不仅能使公众反映的问题更具有针对性，也有利于提高政府的处理效率，但是目前提供这类链接的12380网站的数量不多，占调研总数的60%，由此可见，政府对举报渠道的建设还需进一步加强。

3.3.5 强制实名制

大部分省级行政网站都要求公民在反映问题或举报时提供真实姓名，这是由于匿名举报存在诸多弊端。例如有些匿名举报者提供的线索不够具体，反映的问题比较抽象，而调查人

员无法找举报人了解详情，导致案件难以深查；如果匿名举报，即使相关部门对反映的问题做了调查处理，也无法向举报人反馈，举报人无从得知调查结果，有可能会重复举报，造成效率低下；另外，匿名举报容易诱发乱告，甚至诬告的现象。比如有的人仅凭一些捕风捉影的消息便去举报，少数人别有用心，为达到自己的不法目的去编撰莫须有的罪名，诬告陷害他人，却想借助匿名举报来逃避责任。无论是哪种情况，都会影响信访举报工作的开展。

然而实名制举报也在一定程度上难以保证举报人的权益。举报人担心自己的身份被泄露，也担心自己反映的问题如果与事实不符，有可能被追究诬告、陷害的法律责任，这都会给举报人带来心理负担，从而打击了公众反映问题的积极性。由于强制实名制，许多公民即使知道问题的所在，为避免麻烦，也不愿吐露心声，这样就难以实现对政府人事任命行为的有效监管。

4 政府部门人事任用信息公开的网络舆情反馈实证研究

4.1 案例介绍

伴随互联网的发展以及各省级政务网站的建设，领导干部任用信息公开已经成为各省网上行政必不可少的一部分，群众可以从政务网站方便快速地查阅到自己想要了解的领导干部的信息，然而，政府领导干部任用信息公开在实际执行过程中，很难真正做到尽如人意。2015 年发生的“陕西副县长完整履历成谜”事件，引起了公众对政府人事任用信息公开的质疑，并在网络上迅速发酵，造成极大的社会影响，在政府处理该事件的过程中，公众的网络舆情反馈有着明显的情感走向。通过分析公众对该事件的情绪变化，有利于总结公众的信息需求以及政府在人事任用信息公开中存在的问题。因此本文选择该事件作为案例进行分析，具体情况如下。

2015 年 10 月 1 日，网友麻毛雄发布一篇微博长文《领导的履历是机密吗》，该篇微博对陕西榆林市神木县副县长刘亚萍的任用信息提出质疑，并 @ 相关政府微博，申请公开陕西榆林市神木县副县长刘亚萍的履历，却并没有得到回应。官方公布信息显示，刘亚萍，女，1979 年 8 月出生，2007 年 9 月起担任子洲县副县长，时年 28 岁。28 岁的年轻副县长，且 2007 年 9 月之前的履历不明。网友麻毛雄于 10 月 13 日和 12 月 2 日向县市两级政府寄 EMS，通过信访的方式恳请县政府公开刘亚萍的完整履历。虽然这两次申请领导干部任用信息公开都是依法进行的，但是均没有获得当地政府的回复；此后，网友 @ 麻毛雄于 12 月 9 日微博发布消息称，从今年 10 月 1 日开始发微博希望申请公开神木县副县长刘亚萍的简历，至今未有任何答复。这篇微博受到了各大网络媒体和广大网民的密切关注和广泛转载，引发了诸多舆论猜测，公众对政府部门人事任用信息公开的执行力提出了许多质疑。

12 月 10 日，神木县政府办公室副主任沈峰回应记者表示，将尽快向外界公布副县长刘亚萍的履历，但其没有透露具体何时公布；陕西省神木县政府官方网站最终于 12 月 11 日下午公布了副县长刘亚萍的完整简历，并确认其 28 岁时由榆林市编办政秘科科长成为子洲县副县长。该事件的发展进程如图 1 所示。

4.2 “陕西副县长完整履历成谜”事件网络舆情反馈研究

本文选取该事件作为舆情研究的案例，采集凤凰资讯中《陕西女官员 28 岁当副县长 完整履历成谜 (图)》《“28 岁当副县长”女官员完整履历公开 (图)》两帖的评论，通过挖掘分析网友参与评论的时间分布与态度倾向，发现政府的相关作为在整个网络舆情传播过程中与公众情绪发展变化的相关关系，并归纳总结公众对于领导干部任用的主要信息需求。然后梳理目前政府在领导干部任用信息公开方面存在的不足，并针对如何提高我国领导干部任用信息公开的水平，提出相应的改进对策和建议。

知识管理论坛，2020(2):91-102
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2020.009

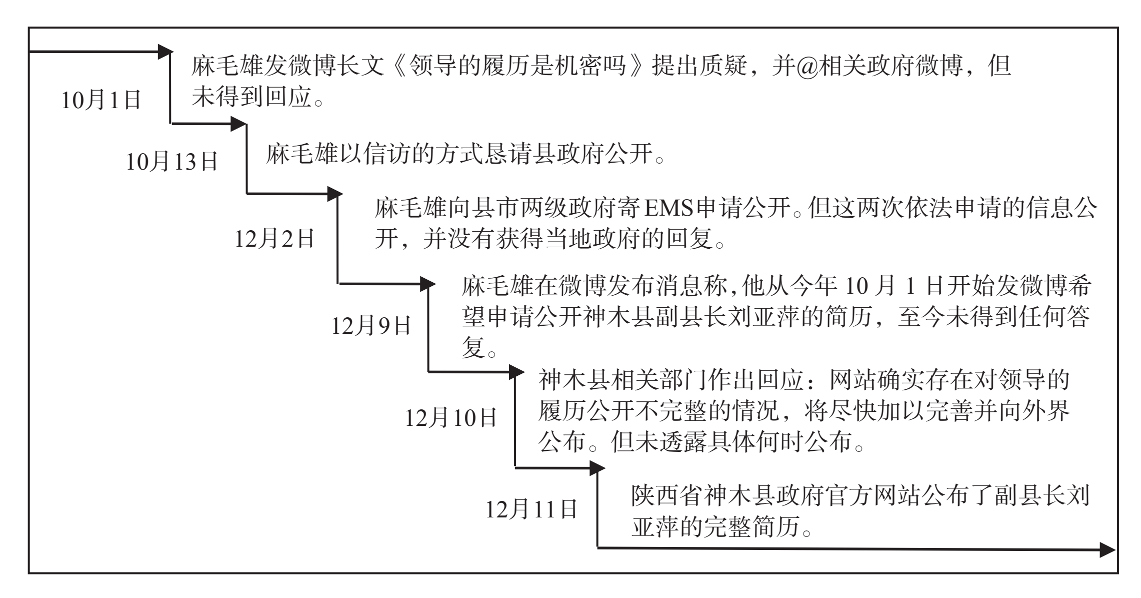


图 1　事件进展

4.2.1 研究方法

首先，利用 Python 抓取网友评论，获取与该事件相关的评论数据。为了保证评论的有效与可靠性，对获取数据进行人工清理，清除与报道内容不相关的评论，保留有效评论。

然后，借助百度 AI 平台进行自然语言处理 API 调用，对包含主观观点的信息文本进行情感性类别（积极、消极、中性）判断。百度 AI 平台自然语言处理中的情感倾向分析具有整体精度高、长句效果好、垂类效果优等特点，其通过基于大数据和深度学习训练，能够自动学习深层次的语义及语序特征，具有较强的泛化能力，情感倾向性分析精度高，在长句分析中仍可保持较好的分析效果。因此选用百度 AI 平台对网友的评论进行情绪分析。

4.2.2 公众的情绪变化分析

本文抓取了凤凰资讯《陕西女官员 28 岁当副县长 完整履历成谜（图）》《“28 岁当副县长”女官员完整履历公开（图）》两帖中时间跨度为 2015 年 12 月 10 日至 2016 年 4 月 3 日的全部网友评论，共有 5 603 条。在收集到的 5 603 条评论中，为了保证评论的有效性与可靠性，对获取数据进行人工清理，剔除掉例如“你”“呵呵”“？”、大笑表情包、标题党以及由于网友粗略阅读而引起的年龄争论等与报道内容不相关的评论，最终共获得 2 512 条评论。为了对评论内容所表达的态度倾向进行分析，利用 Python 软件，借助百度 AI 平台自然语言处理，对网友的评论进行情绪分析，具体分析情况见图 2。

4.2.3 分析结果

观察图 2 中表示评论总数的黄色折线可以发现：12 月 11 日和 12 日跟帖数最高，形成舆情热点；持反对意见的评论从 12 月 10 日至 12 日直线上涨，从 0 条剧增到 416 条，持正向态度的评论则是经历了一个先增后减而后再增的曲折发展。保持中立态度的评价则是以一定的增长率在不断上升；而从 13 日开始，评论数骤降，直至为零。结合图 1 的事件发展进程可知，10 日，网友 @ 麻毛雄微博吸引了广大媒体与网友的注意，引起了各大媒体的报导与转载。公众一开始对事件的正负向评论相当，但随着事件不断发酵，公众对其的质疑不断增加，由于没有官方声明，网上开始流传当事人特殊背景的传言，使得负面情绪猛涨。10 号当日，陕西榆林市神木县政府办公室回应，将尽快公开副县长刘亚萍的完整履历，但由于没有给出明确



的时间以及未说明当前为何没有实时公布简历的原因，网友对于简历的真实性存在一定质疑，对于希望有关部门做出相关回应与信息公开的中立评论不断增加。而在 11 日傍晚，陕西省神木县政府官方网站公布了副县长刘亚萍的完整简历，同时，榆林市委组织部提供了一份《关于刘亚萍同志有关情况的说明》，该份文件回应了网友关于刘亚萍 28 岁被提拔副县长是否符合规定的质疑。由于有关政府公布了刘亚萍的简历，针对网友的质疑给予了正面回应，满足了公众的信息需求，许多公众不再热衷于讨论该事件，该事件的热度也就逐渐消退了。

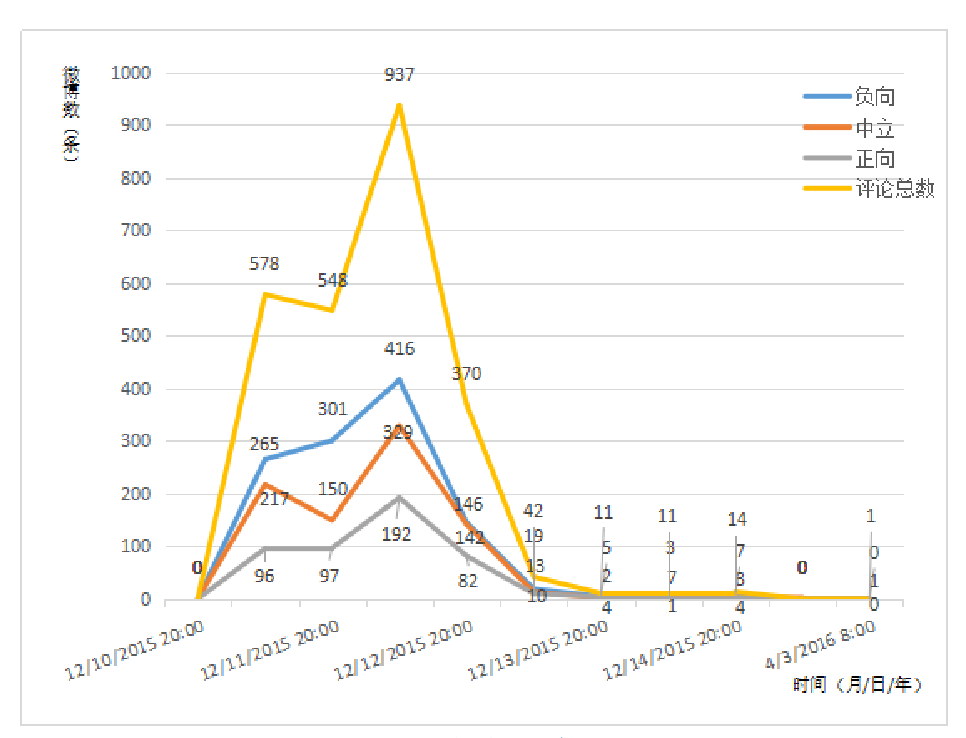


图 2 天涯评论的态度倾向

4.3 陕西省神木县政府领导干部信息公开存在的问题

“陕西 28 岁副县长完整履历成谜”事件一度在网络上引发广大网民的讨论，部分网友甚至引据了一些没有得到官方证实的论据并展开推导和论证。虽说这些推导和论证多站在反对的角度，但公众所表达的不仅仅只有单纯的负面反对情绪。通过对评论的内容进行分析发现，陕西省神木县政府对领导干部公开的信息并不能满足公众的信息需求，其中存在的问题包括：

4.3.1 信息内容不全面

最初，神木县的四大班子领导均在该县的政府官方网站的领导之窗栏目中，他们的简历和刘亚萍一样，只有出生年月、籍贯、学历、现任职务等最基本的信息。

由于人事任用信息以及个人简历的不完善，公众对选拔程序、资格、背景、简历等信息有强烈的信息需求，具体情况如表 2 所示。

公众对此次事件中关注的焦点在于破格提拔程序是否符合法律和相关规定要求。然而陕西省神木县政府官方网站上并没有主动提供这些信息，对于破格提拔的原因并未在官方简历中体现，神木县政府部门给出的相应回应并未很好地满足公众的信息需求。个人能力素质方面，在研究公众态度倾向时发现，政府部门做出相关回应前，许多公众都怀疑刘亚萍为“官二代”，虽然有部分公众则对这个问题持比较

知识管理论坛，2020(2):91-102
DOI: 10.13266/j.issn.2095-5472.2020.009

中立的态度，认为“有能力的官二代也能接受”，但是大部分公众对“官二代”持反感态度。不管是对“官二代”持何种态度，公众实际上更关注领导干部的真实能力，而政府官方网站的简历中并未对其在各职位任职期间的政绩或是突出贡献作出回应，这不仅难以平息网络上无谓猜测，难以满足公众的信息需求，反而加深了公众对此项人事任命的质疑。另外，有部分网友自行搜集、整理刘亚萍的家庭成员及主要亲属的社会背景等信息，并在网络上发酵传播。实际上，这类信息的真实性和权威性都无法保障，但由于官方并没有提供刘亚萍的家庭背景的相关信息，公众处于信息饥渴状态，在这种情况下只有参照网上盛传的各种谣言。

表 2 公众对公示内容的信息需求

序号	公众具体信息需求
选拔程序	各级干部选拔流程有哪些?
	如何确定各级干部的选拔试题?
	如何评定成绩?
	破格提取的具体流程有哪些?
选拔资格	选拔或破格提拔的标准与资格要求有哪些?
	参选者是否符合要求?
	刚毕业的大学生是否提拔过快?是否违背《条例》?
个人能力素质	简历教育和工作经历是否作假?
	基层工作经验少，且各级任职时间较短，领导能否胜任该项职位?
	在过去的工作中表现如何、有哪些政绩?
背景	被任命者的家庭成员及其社会背景。

4.3.2 官方回应时效性差

2015 年 10 月 1 日，麻毛雄发微博长文《领导的履历是机密吗》提出质疑，并 @ 相关政府微博，但未得到回应。10 月 13 日，麻毛雄以信访的方式恳请县政府公开；12 月 2 日，麻毛雄向县市两级政府寄 EMS 申请公开。但这两次依法申请的信息公开，并没有获得当地政府的回复，神木县政府的这一举动，成为了公众猜测此次任命违规的重要依据。同时，由于互联网的飞速发展和普及，政府应对网络舆情的最佳反应时间应由原来的“黄金 24 小时”缩短至“黄金 4 小时”，而当相关网络舆论开始发酵时，神木县政府有关部门未及时地对相关问题作出回应。在匿名性和互动性强的网络世界中，网民更愿意在网络平台表达自己的情绪与观点，而在没有官方声明与回应的情况下，网民容易先入为主，以个人经验或主观认知来看待与评论整个事件，并且容易受到网络中不实信息的误导，助长各种言论、猜想以及小道消息的蔓延。如若网络舆情没有得到很好的控制与平复，容易给政府形象与权威带来负面影响。

5 提高我国领导干部任用信息公开水平的对策及建议

5.1 重视对网络舆情反馈的研究

随着互联网时代的到来，网络监督已经成为一种重要舆论监督形式。在应对网络舆情时，政府作为官方、权威信息的来源地，不能仅仅通过简单的删帖和辟谣来予以应对，而应该针对舆情事件中网民最关心的问题，通过召开记者发布会等方式让民众了解事件的真相、政府对事件的态度及相关责任追究等信息，从而提



知识管理论坛
2020 年 第 2 期（总第 26 期）

高政府信息透明度，增强政府公信力 [23]。

结合舆情实例以及政务网站调研发现，舆情反馈反映出的公众信息需求，不是单单针对特殊案例，而是反映出了政府在人事任用信息公开方面存在的共性问题。因此，政府应该重视对网络舆情反馈的研究，拓展多样化的信息发布平台与沟通渠道，加强信息交流与舆论引导，加强对网络舆情的分析，积极听取公众的意见和建议，并根据公众的信息需求及时改进领导干部任用信息公开工作。政府应时刻关注舆情反映出的公众的特殊信息需求，在谣言和猜疑传播之前就对公众的信息需求做出相应的回应，能够遏制虚假消息的滋生蔓延，防止引发公共危机。例如，面对网友对于火箭提拔干部焦三牛、中国最年轻市长周森锋等人快速提拔的质疑，有关部门通过网上官方信息的发布否定了人们的揣度和猜测，避免了负面舆论的发酵与传播。

5.2 建立及完善领导干部任用信息公开制度

政府信息公开是实现公民知情权、参与权和监督权，发展社会主义民主政治的内在要求，也是从源头上防治腐败，推进惩治和预防腐败体系建设的重要途径 [24]。政务信息公开的目的是为人民服务，为公众提供获取政务信息的便利，方便公众参与政治，鼓励及保障舆论监督，因此有必要建立完善的领导干部任用信息公开制度，以满足公众对这一类型信息公开的需求。

（1）人事任用版块须设置在政务网站的显眼位置，方便公众查找领导干部任用信息。

（2）保障内容的全面性。从发布招考信息到最终任用的整个程序中，所涉及到的选拔程序、报考资格、个人履历、主要政绩等信息，都应在公示范围之内。在实际操作中，还可以将领导干部招考和选拔事件设为独立的主题，集中对该事件进行连续性报导。

（3）保证内容的时效性。《条例》规定，实行党政领导干部任职前公示制度，公示期一般为 7-15 天。而通过调研发现，大部分政务网站的任用信息公示并未实现线上和线下同步。线下公开由于受时间和空间的限制，无法充分保障公民的知情权。因此，政府应该保证政务网站上的公示与线下同步，从而真正做到用信息向广大公众公示。

（4）保证编制的规范性。保证编制的规范性，不仅要规定“人事任用”版块的上位类所属版块，还应规范该版块的类目设置，规范合理地设置人事任用版块类目结构，最好统一采用“任用机构 + 人名 + 职务”的命名形式，方便公众快速查找领导干部人事任用信息。

“谣言止于公开”，政府对于人事信息的公开透明程度对舆情的控制与引导有着至关重要的作用，公众所获得的权威信息越多越全面，对其质疑与猜测就会越少。

5.3 畅通政府人事任用信息公开与举报渠道

政府人事任用信息公开最传统的方式是由组织部门以文件形式发给有关部门和单位，并通过召开会议公示、张榜公布等方式向群众公开信息。目前主流的信息公开渠道还包括报纸、电视台、广播电台等新闻媒体。另外，网络平台具有交互性强、成本低廉、受众程度广等特点。随着互联网的发展，越多越多的人民群众可以在网络上发表自己的见解，网络平台也成为公民参政议政的重要渠道。政府应结合时代特征，充分扩展新闻媒体、网络平台等信息公开渠道，构建多样化信息公开平台，主动回应社会关注的焦点问题，满足公众的信息需求，并自觉接受公众的监督。

为确保领导干部人事任用信息公开取得实效，政府还应积极畅通举报渠道，充分调动人民群众的积极性，广开言路，鼓励群众对信息公开中存在的问题进行实名举报。政府应着力构建电话举报、信访举报和网上举报“三位一体”的举报平台。另外，广播、电视、互联网等新闻媒体也应向社会公布举报电话和信箱，并及时受理群众的举报，政府以及新闻媒体等都应认真记录举报内容，并派专人核查，将群众监督落到实处。除此之外，政府需切实保障举报人的合法权益，完善维护举报者权益的机制，

知识管理论坛，2020(2):91-102
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2020.009

做好保密工作，并对举报问题属实者予以奖励。

只有不断扩展政府部门人事任用信息公开渠道，畅通举报渠道，才能充分保障人民群众的知情权，实现对领导干部人事任用工作的有效监督，促进政府相关部门与广大人民群众的良性互动。

6 结语

人事任用信息公开是政府信息公开的重要组成部分，是公众密切关注的政务信息类别之一。领导干部任用信息公开工作中的不足和失误，极易引起公众的不满和质疑，处理不当则会造成部分公众和地方政府的对立，影响政府的公信力。本研究从舆情角度出发，通过网络舆情反馈初步发现问题，进而调研聚焦政务网站领导干部任用信息公开的现状和存在的不足，最后针对性地提出意见和建议。但由于作者自身知识和能力的限制，文章还存在很多不足，有待进一步深入研究。但可以确定的是，做好领导干部任用信息公开，对于提升政务信息公开的整体水平，有着重要的意义。

参考文献：

[1] 杨妍 . 自媒体时代政府如何应对微博传播中的“塔西佗陷阱”[J]. 中国行政管理 , 2012(5): 26-29.
[2] 王芳 , 王小丽 . 基于电子政务的信息公开服务 [J]. 图书情报工作 , 2006, 50(8): 76-81.
[3] 杨秀丹 , 刘立静 , 王勃侠 . 基于公众满意度的电子政务信息服务研究 [J]. 情报科学 , 2008(9): 1396-1401.
[4] 蒋红珍 , 樊博 . 政务信息公开中的网络发言制度分析 [J]. 情报杂志 , 2010, 29(10): 14-18.
[5] 朱晓峰 , 崔露方 , 赵柳榕 . 公平关切 - 监督信号双重作用下的微政务信息公开行为演化与仿真研究 [J]. 情报杂志 , 2018, 37(6): 146-152.
[6] 朱晓峰 , 张卫 , 张琳 . 公平偏好下的微政务信息公开共生模式演进与实证分析 [J]. 情报科学 , 2018, 36(4): 51-56.
[7] 陈娟 , 刘燕平 , 邓胜利 . 政务微博辟谣信息传播效果的影响因素研究 [J]. 情报科学 , 2018, 36(1): 91-95.
[8] 莫祖英 . 地市级政府公开信息质量评价实证研究 [J]. 情报科学 , 2018(8): 112-117.
[9] 陈翀 , 董悦 , 耿骞 , 等 . 以信息需求匹配为视角的政府信息公开效果评价 [J]. 图书情报工作 , 2017, 61(24): 13-23.
[10] 张宝生 , 祁晓婷 . 基于危机过程管理视角的地方政府网络舆情导控能力评价研究 [J]. 现代情报 , 2018, 38(10): 24-31, 56.
[11] 赵晓航 . 基于情感分析与主题分析的“后微博”时代突发事件政府信息公开研究 —— 以新浪微博“天津爆炸”话题为例 [J]. 图书情报工作 , 2016, 60(20): 104-111.
[12] 人民网 . 党政领导干部选拔任用工作条例 [EB/OL]. [2019-10-16].http://renshi.people.com.cn/n/2014/0116/c139617-24132478.html.
[13] 沈冰清 . 政治录用中的公平和择优 [D]. 上海: 复旦大学 , 2013.
[14] 徐中平 . 党政领导干部选拔任用公开化研究 [D]. 南京：南京师范大学 , 2015.
[15] 涂贞文 . 政治沟通视野下的选人用人公信度研究 [D]. 上海：上海交通大学 , 2009.
[16] 王来华 . 舆情研究概论 : 理论、方法和现实热点 [M]. 天津： 天津社会科学院出版社 , 2003.
[17] 中共中央网络安全和信息化委员会办公室 . 第 44 次《中国互联网络发展状况统计报告》[EB/OL].[2020-01-28]. http://www.cac.gov.cn/2019-08/30/c_1124938750.htm.
[18] BOULIANNE S. Does internet use affect engagement? a meta-analysis of research[J]. Political communication, 2009, 26(2): 193-211.
[19] 罗闯 , 安璐 , 徐健 , 等 . 突发事件网络舆情关注点演化研究 —— 基于利益相关者视角 [J]. 图书馆学研究 , 2018(16): 36-42.
[20] 舒宪章 . 网络舆情对地方服务型政府建设的影响探析 [J]. 传媒论坛 , 2019, 2(18): 75-76.
[21] 朱子钰 , 郑天皓 . 自媒体时代突发性公众事件网络舆情监管治理 [J]. 传播与版权 , 2019(8): 176-179.
[22] 黄璐 . 融媒体环境下突发性公共事件的政府舆论引导研究 [J]. 传播力研究 , 2019, 3(24): 91-92.
[23] 陈福集 , 叶萌 . 政府网络舆情信息的需求分析 [J]. 情报杂志 , 2013(9): 52-56.
[24] 赵迎辉 . 地方政府信息公开问题研究 [J]. 理论学刊 , 2017(6): 133-140.

作者贡献说明：
弓　越：收集论文资料，撰写论文；
翟姗姗：分析和处理数据，对论文的选题、思路、撰写与修改进行指导和提出重要建议。

www.kmf.ac.cn
知识管理论坛
2020 年 第 2 期（总第 26 期）

An Empirical Study on the Personnel Appointment Information Disclosure of Government Departments in China and the Feedback of Network Public Opinion

Gong Yue Zhai Shanshan

Department of Information Management, Central China Normal University, Wuhan 430079

Abstract: [Purpose/significance] The appointment information of leading cadres plays an important part of the government information disclosure in China, the public questioning about the appointment information are likely to cause the network public opinion. The research on the disclosure of the appointment information and the feedback of network public opinion will help to improve the level of the disclosure of the government's appointment information. **[Method/process]** Through the construction of evaluation index system, this paper investigated some provincial government websites in China, focusing on universal problems in the information disclosure of leading cadres appointment. And then, by investigating the network public opinion feedback of the event—"Shaanxi deputy county magistrate's complete resume has become a mystery", this paper analyzed the public's emotional changes and information demand for the event.**[Result/conclusion]** The disclosure of government personnel appointment information cannot fully meet the information needs of the public. The government can improve the level of information disclosure of personnel appointment by 3 ways: paying more attention on public opinion feedback, improving the information disclosure system, and keeping the information disclosure and reporting channels unblocked.

Keywords: leading cadre appointment   government information disclosure   network public opinion